



Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Sekolah Berbasis Kompetensi

Tengku Darmansah¹, Salmiati Nasution², Khalid Samahangga³,
Nurul Atika Hasibuan⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: tengkudarmansah@uinsu.ac.id, salminasution0220@gmail.com,

khalidsamahangga15@gmail.com, nurulatikahasibuan33@gmail.com

Abstract. Human resource (HR) development is a key element in realizing competency-based schools that are able to face the challenges of the globalization era. This study aims to analyze HR development strategies in educational environments with a systematic approach involving teachers, staff, and students. The research methods used are literature review and direct observation at several competency-based schools in Indonesia. The results of the study indicate that effective HR development includes three main aspects: strengthening teacher pedagogical competence, increasing staff managerial capacity, and forming a learning culture in students. The proposed strategies include ongoing training, empowering digital technology, and collaborating with external parties such as the business world and industry. The implementation of this strategy shows an increase in individual and institutional performance, especially in terms of adaptability to curriculum changes, the use of technology in learning, and student learning outcomes. In addition, it was found that visionary leadership support and adequate facilities are the main supporting factors for the success of HR development in competency-based schools. In conclusion, integrated and competency-oriented HR development not only strengthens school competitiveness but also supports the creation of a globally superior generation.

Keywords. Human Resource Development, Competency-Based Schools, Educational Strategy, Teacher Competence, Learning Culture.

Abstrak. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mewujudkan sekolah berbasis kompetensi yang mampu menghadapi tantangan era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM di lingkungan pendidikan dengan pendekatan sistematis yang melibatkan guru, staf, dan siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka dan observasi langsung pada beberapa sekolah berbasis kompetensi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang efektif mencakup tiga aspek utama: penguatan kompetensi pedagogik guru, peningkatan kapasitas manajerial staf, dan pembentukan budaya belajar pada siswa. Strategi yang diusulkan meliputi pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan teknologi digital, dan kolaborasi dengan pihak eksternal seperti dunia usaha dan dunia industri. Implementasi strategi ini menunjukkan peningkatan kinerja individu maupun institusi, terutama dalam aspek kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pencapaian hasil belajar siswa. Selain itu, ditemukan bahwa dukungan kepemimpinan yang visioner dan fasilitas yang memadai menjadi faktor pendukung utama keberhasilan pengembangan SDM di sekolah berbasis kompetensi. Kesimpulannya, pengembangan SDM yang terintegrasi dan berorientasi kompetensi tidak hanya memperkuat daya saing sekolah, tetapi juga mendukung terciptanya generasi yang unggul secara global.

Kata Kunci. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Berbasis Kompetensi, Strategi Pendidikan, Kompetensi Guru, Budaya Belajar.

1. INTRODUCTION

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan mendesak dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. SDM yang berkualitas akan menjadi pondasi kuat bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lulusan yang kompeten dan berdaya saing di era global. Menurut Setiawan (2016), pengembangan SDM di sektor pendidikan dapat mengambil pelajaran dari sektor lain seperti pariwisata, yang menekankan pentingnya adaptasi terhadap potensi lokal untuk memaksimalkan hasil dan

daya saing global. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pengembangan SDM harus berbasis pada kebutuhan spesifik institusi dan potensi individu yang terlibat.

Pada konteks pendidikan berbasis kompetensi, strategi pengembangan SDM mencakup peningkatan keterampilan teknis, kompetensi pedagogik, serta penguasaan teknologi modern. Indayati (2017) menegaskan bahwa pengembangan SDM di sekolah, khususnya pada jenjang sekolah dasar Islam, membutuhkan pendekatan yang terintegrasi antara pelatihan, supervisi, dan evaluasi untuk memastikan kemampuan guru dan tenaga pendukung lainnya sesuai dengan tuntutan zaman. Pendekatan ini juga mendukung keberhasilan implementasi kurikulum berbasis kompetensi yang menitikberatkan pada pembentukan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan inovasi.

Di sisi lain, Suryani (2017) dalam analisisnya terhadap strategi pengembangan SDM pemerintah daerah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner dan fasilitas pendukung yang memadai menjadi elemen penting dalam memastikan efektivitas strategi pengembangan SDM. Hal ini dapat diaplikasikan dalam konteks pendidikan untuk memastikan bahwa seluruh pihak yang terlibat, mulai dari guru hingga siswa, mendapatkan kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensinya.

Lebih jauh lagi, dalam perspektif buku Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Mangkunegara, 2017), pengembangan SDM berbasis kompetensi menekankan pentingnya perencanaan strategis yang melibatkan kebutuhan jangka pendek dan panjang. Perencanaan tersebut mencakup pelatihan berbasis kebutuhan individu, pengembangan budaya kerja yang kolaboratif, serta pengintegrasian teknologi untuk mendukung proses belajar-mengajar. Dengan menggabungkan berbagai pendekatan ini, sekolah berbasis kompetensi dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang adaptif, inovatif, dan mampu menghasilkan lulusan unggul.

Dari berbagai perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan berbasis kompetensi membutuhkan sinergi antara berbagai elemen, mulai dari pelatihan yang terarah, fasilitas pendukung yang memadai, hingga kepemimpinan yang kuat. Strategi ini tidak hanya akan memperkuat daya saing sekolah, tetapi juga mendukung terciptanya generasi yang mampu menghadapi tantangan masa depan.

2. LITERATURE REVIEW

Penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk mewujudkan sekolah berbasis kompetensi telah mendapatkan perhatian dari berbagai

pihak. Tinjauan ini bertujuan untuk merangkum dan menganalisis literatur terkait guna memahami strategi yang diterapkan dalam konteks pendidikan dan manajemen sekolah.

1. Penguatan Kompetensi Guru

Retno Indayati (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru sangat penting untuk mendukung sekolah berbasis kompetensi. Strategi yang direkomendasikan meliputi pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, dan program pengembangan diri guru. Guru menjadi kunci dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis kompetensi, di mana fokus utama adalah meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, dan sosial. Selain itu, Sugiyono (2018) menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran seumur hidup sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

2. Penguatan Kapasitas Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah yang efektif menjadi fondasi keberhasilan dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi. Suryani (2017) menjelaskan bahwa pengelolaan berbasis teknologi, pemberdayaan tim manajemen, dan kolaborasi dengan pihak eksternal merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas manajerial. Hal ini didukung oleh Setiawan (2016), yang menyoroti pentingnya membangun sinergi antara berbagai pihak untuk mendukung pengelolaan yang efisien dan relevan dengan tuntutan global.

3. Pembentukan Budaya Belajar pada Siswa

Budaya belajar aktif dan kreatif menjadi fokus utama dalam upaya mencetak siswa yang kompeten. Menurut Sugiyono (2018), penggunaan metode pembelajaran aktif seperti project-based learning dapat meningkatkan keterampilan kolaborasi dan pemecahan masalah siswa. Selain itu, pemberian penghargaan berbasis kompetensi, seperti yang disampaikan oleh Sudjana, dapat memotivasi siswa untuk berprestasi lebih baik. Juga menambahkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler berbasis minat mampu mengembangkan potensi siswa secara holistik (Sudjana, 2017).

4. Kolaborasi dengan Stakeholder Eksternal

Kolaborasi antara sekolah dengan dunia usaha, industri, dan komunitas menjadi elemen penting dalam mendukung pendidikan berbasis kompetensi. Moleong (2017) menyatakan bahwa kemitraan ini dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan meningkatkan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan pasar kerja. Kerja sama dengan stakeholder eksternal juga memberikan peluang bagi guru dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Dari literatur yang ditinjau, strategi pengembangan SDM di sekolah berbasis kompetensi melibatkan pendekatan komprehensif yang mencakup penguatan kompetensi guru, peningkatan kapasitas manajemen, pembentukan budaya belajar aktif, serta kolaborasi dengan pihak eksternal. Pendekatan-pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga menjawab tantangan pendidikan di abad ke-21 (Sedarmayanti, 2018).

3. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggali dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan sekolah berbasis kompetensi. Metode kualitatif deskriptif dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang dikaji melalui analisis data empiris dan interpretasi terhadap konteks sosial yang relevan (Sugiyono, 2018). Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas strategi yang diterapkan di berbagai institusi pendidikan, khususnya yang berbasis kompetensi.

Penelitian kualitatif berfokus pada penggalian data secara naturalistik, yakni data yang dikumpulkan dalam keadaan yang alamiah tanpa manipulasi (Moleong, 2017). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf pendukung. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi isu-isu yang relevan selama proses pengumpulan data berlangsung. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui analisis dokumen seperti laporan kinerja sekolah, kurikulum, dan kebijakan terkait pengembangan SDM.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Creswell, 2016). Kriteria tersebut meliputi pengalaman kerja di sekolah berbasis kompetensi dan keterlibatan langsung dalam implementasi strategi pengembangan SDM. Teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti.

Proses analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2018). Reduksi data mencakup pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data yang diperoleh dari wawancara dan dokumen. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi untuk memudahkan interpretasi dan analisis. Penarikan kesimpulan dilakukan

secara iteratif, yaitu dengan terus-menerus memverifikasi temuan dan mengaitkannya dengan teori yang digunakan sebagai landasan penelitian.

Triangulasi data dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan. Teknik triangulasi yang digunakan mencakup triangulasi sumber data, metode, dan teori. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur terkait strategi pengembangan SDM dalam konteks pendidikan berbasis kompetensi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan di bidang pendidikan (Hasibuan, 2016).

4. RESULTS

Strategi Penguatan Kompetensi Guru

Guru merupakan elemen kunci dalam implementasi sekolah berbasis kompetensi. Peran guru sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena mereka berfungsi sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penguatan kompetensi guru menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan oleh setiap institusi pendidikan untuk memastikan bahwa guru memiliki kemampuan yang memadai dalam mengimplementasikan kurikulum berbasis kompetensi. Berdasarkan data yang diperoleh, sekolah yang menjadi objek penelitian ini telah menerapkan berbagai strategi yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi guru. Strategi tersebut meliputi pelatihan dan workshop berkala, pendampingan dan supervisi akademik, serta program pengembangan diri mandiri (Yulia, 2021).

1. Pelatihan dan Workshop Berkala

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan memberikan pelatihan dan workshop secara rutin. Pelatihan ini dirancang untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan, terutama dalam hal pedagogik dan profesionalisme. Hal ini sangat relevan dengan pernyataan Indayati (Indayati, 2017), yang menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk membekali guru dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan abad ke-21.

Pelatihan ini meliputi berbagai topik, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, dan asesmen berbasis kompetensi. Dalam pelaksanaannya, pelatihan tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga pada praktik langsung, sehingga guru dapat menerapkan pengetahuan yang

diperoleh dalam proses pembelajaran. Sebagai contoh, pelatihan tentang teknologi pembelajaran memberikan guru kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak pendidikan dan platform e-learning yang mendukung pembelajaran interaktif. Dengan demikian, guru tidak hanya memahami teori tetapi juga mampu mengaplikasikan teknologi dalam kelas mereka (Zakir, 2012).

2. Pendampingan dan Supervisi Akademik

Selain pelatihan, strategi lain yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui pendampingan dan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi akademik berperan penting dalam membantu guru mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang mereka berikan. Moleong (2017) menyebutkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan dengan pendekatan yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi guru, karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam upaya meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dalam praktiknya, supervisi akademik dilakukan secara terencana dan berkala. Kepala sekolah mengobservasi langsung proses pembelajaran di kelas, memberikan umpan balik kepada guru, dan mendiskusikan strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Pendampingan ini juga mencakup diskusi kelompok antar-guru untuk berbagi pengalaman dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Dengan cara ini, guru tidak hanya memperoleh wawasan baru, tetapi juga membangun rasa kebersamaan dalam menghadapi tantangan pendidikan (Widiansyah, 2018).

3. Program Pengembangan Diri Mandiri

Strategi terakhir yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah mendorong guru untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri. Program ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran bahwa pengembangan kompetensi bukan hanya tanggung jawab sekolah, tetapi juga menjadi bagian dari komitmen pribadi seorang guru. Guru didorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program pascasarjana, atau mengikuti kursus-kursus yang relevan dengan bidang mereka.

Hal ini sejalan dengan konsep pembelajaran sepanjang hayat yang dikemukakan oleh Mubarak, bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkesinambungan untuk menghadapi tantangan masa depan. Guru yang terus belajar secara mandiri tidak hanya meningkatkan kapasitas dirinya, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap siswa dan institusi pendidikan tempat mereka mengajar. Sebagai contoh, seorang guru yang mengikuti program pascasarjana di bidang

teknologi pendidikan akan memiliki kemampuan lebih dalam merancang media pembelajaran digital yang inovatif (Mubarok, 2021).

Dalam pelaksanaannya, sekolah memberikan dukungan penuh bagi guru yang ingin mengembangkan diri. Dukungan ini dapat berupa pembiayaan sebagian dari biaya pendidikan lanjut, pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, hingga penyediaan fasilitas belajar seperti akses perpustakaan atau koneksi internet. Dengan dukungan ini, guru merasa termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya.

Strategi Penguatan Kapasitas Manajemen Sekolah

Selain peran guru, keberhasilan implementasi sekolah berbasis kompetensi sangat dipengaruhi oleh kapasitas manajemen sekolah. Manajemen yang kuat dan adaptif menjadi pilar utama dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan berbasis kompetensi. Penelitian ini menemukan bahwa sekolah telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kapasitas manajemennya, yang mencakup pengelolaan berbasis teknologi, pemberdayaan tim manajemen sekolah, serta kemitraan dengan pihak eksternal. Strategi ini dirancang secara sistematis untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan siswa secara holistik.

1. Pengelolaan Berbasis Teknologi

Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sekolah. Manajemen sekolah menggunakan teknologi untuk berbagai kebutuhan, seperti pengelolaan data siswa, penyusunan kurikulum, pelaporan hasil belajar, dan evaluasi program pembelajaran. Teknologi informasi tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam administrasi sekolah tetapi juga membantu dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas proses manajerial.

Menurut Suryani (2017), integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan merupakan langkah penting untuk menjawab tantangan di era digital. Dengan teknologi, data siswa dapat diakses dengan cepat dan akurat, sehingga memungkinkan manajemen sekolah untuk membuat keputusan yang berbasis data (data-driven decision-making). Contohnya, aplikasi manajemen sekolah digunakan untuk memantau kehadiran siswa, pencapaian hasil belajar, serta laporan kegiatan akademik dan non-akademik. Hal ini memudahkan kepala sekolah dan staf untuk mengevaluasi kinerja secara real-time.

Penggunaan teknologi juga mencakup platform komunikasi yang memfasilitasi hubungan antara guru, siswa, dan orang tua. Sebagai contoh, sekolah memanfaatkan aplikasi khusus untuk memberikan informasi terkini kepada orang tua mengenai

perkembangan akademik anak mereka. Dengan cara ini, keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak semakin meningkat.

2. Pemberdayaan Tim Manajemen Sekolah

Selain teknologi, pemberdayaan tim manajemen sekolah juga menjadi strategi penting dalam penguatan kapasitas manajemen. Kepala sekolah membentuk tim manajemen yang terdiri dari individu-individu dengan tanggung jawab khusus, seperti bidang akademik, kesiswaan, humas, dan sarana prasarana. Struktur ini dirancang untuk memastikan adanya pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang efektif di antara anggota tim.

Setiawan (2016) menjelaskan bahwa pembentukan tim manajemen yang solid merupakan langkah strategis untuk mendukung keberlanjutan program pengembangan sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya, setiap anggota tim diberi tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan pengalaman mereka. Tim ini juga secara rutin melakukan rapat koordinasi untuk membahas program kerja, evaluasi kegiatan, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Anggota tim manajemen didorong untuk berbagi ide dan memberikan masukan yang konstruktif dalam setiap diskusi. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan kebijakan kepala sekolah, tetapi juga melibatkan berbagai perspektif dari anggota tim.

3. Kemitraan dengan Pihak Eksternal

Kemitraan dengan pihak eksternal menjadi salah satu strategi unggulan yang diterapkan oleh manajemen sekolah. Kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, serta lembaga-lembaga pendidikan lain dilakukan untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan global. Kolaborasi ini mencakup berbagai bentuk kerja sama, seperti program magang bagi siswa, pelatihan guru oleh profesional industri, hingga dukungan pendanaan untuk kegiatan pendidikan. Moleong (2017) menyebutkan bahwa kolaborasi dengan stakeholder eksternal dapat membuka peluang yang lebih luas bagi siswa dan tenaga pendidik untuk mengembangkan kapasitas mereka.

Sebagai contoh, sekolah menjalin kerja sama dengan perusahaan lokal untuk menyediakan fasilitas praktik bagi siswa di bidang teknologi. Program ini memungkinkan siswa untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam dunia kerja, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan setelah lulus. Selain itu, pelatihan bagi guru yang difasilitasi oleh perusahaan juga membantu meningkatkan kompetensi

tenaga pendidik dalam mengintegrasikan keterampilan berbasis industri ke dalam kurikulum. Kerja sama dengan pihak eksternal tidak hanya terbatas pada sektor industri, tetapi juga mencakup lembaga pemerintah dan organisasi non-pemerintah (NGO). Misalnya, sekolah bekerja sama dengan dinas pendidikan setempat untuk mengadakan seminar dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dan manajemen sekolah. Hal ini sejalan dengan tujuan menciptakan ekosistem pendidikan yang inklusif dan berdaya saing.

Secara keseluruhan, strategi penguatan kapasitas manajemen sekolah yang meliputi pengelolaan berbasis teknologi, pemberdayaan tim manajemen, dan kemitraan dengan pihak eksternal telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas operasional sekolah. Dengan manajemen yang kuat, sekolah tidak hanya mampu mendukung implementasi kurikulum berbasis kompetensi, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa dan tenaga pendidik. Strategi ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang terintegrasi dan kolaboratif dalam membangun manajemen sekolah yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Pembentukan Budaya Belajar pada Siswa

Pembentukan budaya belajar yang aktif, kreatif, dan kompetitif pada siswa merupakan salah satu tujuan utama dalam mewujudkan sekolah berbasis kompetensi. Budaya belajar yang baik tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga mengedepankan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk kehidupan di masa depan. Dalam konteks ini, sekolah perlu merancang dan menerapkan berbagai strategi untuk memfasilitasi pembelajaran yang mampu menumbuhkan rasa ingin tahu, kreativitas, serta kemampuan kolaborasi siswa. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa strategi yang diterapkan untuk menciptakan budaya belajar yang aktif dan kreatif, yang meliputi penggunaan metode pembelajaran aktif, pemberian penghargaan berbasis kompetensi, dan penyelenggaraan kegiatan ekstrakurikuler berbasis minat.

1. Penggunaan Metode Pembelajaran Aktif

Salah satu strategi utama yang diterapkan dalam pembentukan budaya belajar yang efektif adalah penggunaan metode pembelajaran aktif. Guru di sekolah ini tidak hanya memberikan pengetahuan secara satu arah, tetapi juga berusaha melibatkan siswa dalam proses pembelajaran secara lebih interaktif dan partisipatif. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan adalah pembelajaran berbasis proyek (project-based learning). Dengan metode ini, siswa diberi tugas untuk menyelesaikan proyek yang berkaitan dengan topik pembelajaran, baik secara individu maupun kelompok.

Melalui metode ini, siswa tidak hanya belajar materi pelajaran, tetapi juga mengasah keterampilan penting seperti pemecahan masalah, kolaborasi, dan kreativitas.

Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa pendekatan pembelajaran berbasis proyek dapat meningkatkan kemampuan siswa dalam bekerja sama, menyelesaikan masalah secara mandiri, serta meningkatkan keterampilan komunikasi. Dalam penerapannya, proyek yang diberikan kepada siswa tidak hanya terbatas pada tugas-tugas akademik, tetapi juga mengharuskan siswa untuk mencari solusi terhadap masalah yang ada di masyarakat, sehingga mereka dapat merasakan relevansi pembelajaran dengan kehidupan nyata. Misalnya, proyek mengenai pengelolaan sampah di lingkungan sekitar atau pengembangan aplikasi sederhana untuk membantu masyarakat dalam hal tertentu. Dengan cara ini, siswa diajak untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif, yang merupakan keterampilan penting di abad ke-21.

Pendekatan pembelajaran berbasis proyek juga mendukung pengembangan keterampilan sosial siswa, seperti kemampuan bekerja dalam tim dan menghargai pendapat orang lain. Siswa didorong untuk berkolaborasi dalam kelompok, berbagi tugas, serta memecahkan masalah secara bersama-sama. Hal ini tidak hanya memperkaya pengalaman belajar siswa tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan sikap saling mendukung antar sesama teman.

2. Pemberian Penghargaan Berbasis Kompetensi

Strategi lain yang diterapkan untuk membentuk budaya belajar yang kompetitif dan motivatif adalah pemberian penghargaan berbasis kompetensi. Di sekolah ini, penghargaan diberikan kepada siswa yang menunjukkan kemajuan signifikan dalam penguasaan kompetensi tertentu. Penghargaan ini tidak hanya terbatas pada prestasi akademik, tetapi juga mencakup kemampuan non-akademik, seperti keterampilan teknologi, kemampuan berkomunikasi, serta keterampilan sosial lainnya. Sistem penghargaan ini diharapkan dapat mendorong siswa untuk terus berusaha dan berinovasi dalam mengembangkan kemampuan diri.

Indayati (2017) menyatakan bahwa pemberian penghargaan berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi siswa untuk belajar secara mandiri. Penghargaan ini berfungsi sebagai pengakuan terhadap usaha dan kerja keras siswa, serta sebagai pemicu untuk siswa lainnya agar lebih giat dalam meningkatkan kompetensinya. Dengan penghargaan yang diberikan, siswa merasa dihargai atas pencapaian mereka, yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat untuk terus belajar.

Jenis penghargaan yang diberikan bisa berupa sertifikat, penghargaan di upacara sekolah, atau kesempatan untuk mengikuti program-program khusus yang dapat menambah wawasan dan pengalaman siswa. Dalam konteks ini, penghargaan juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mengenali potensi tersembunyi pada siswa, yang mungkin tidak tampak dalam ujian akademik, tetapi tercermin dalam keterampilan lain seperti seni, olahraga, atau kewirausahaan. Dengan demikian, pemberian penghargaan ini dapat memperkaya pengalaman belajar siswa secara menyeluruh dan meningkatkan rasa kebanggaan terhadap pencapaian mereka.

3. Kegiatan Ekstrakurikuler Berbasis Minat

Selain pembelajaran di kelas, kegiatan ekstrakurikuler memiliki peran penting dalam pembentukan budaya belajar siswa yang aktif dan kreatif. Sekolah menyediakan berbagai pilihan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan minat dan bakat siswa, seperti klub sains, klub seni, klub olahraga, dan berbagai kegiatan lainnya. Kegiatan ekstrakurikuler ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengeksplorasi minat mereka, tetapi juga memperkuat karakter siswa serta menumbuhkan rasa percaya diri dan kreativitas.

Menurut Suryani, kegiatan ekstrakurikuler berbasis minat dapat memperkuat karakter siswa dan menumbuhkan kreativitas mereka. Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengembangkan keterampilan di luar kurikulum formal, yang dapat menjadi modal bagi mereka dalam memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan lebih lanjut. Selain itu, kegiatan ekstrakurikuler juga mendorong siswa untuk berkolaborasi dan belajar bekerja dalam tim. Dalam hal ini, siswa tidak hanya belajar keterampilan teknis atau akademik, tetapi juga keterampilan sosial yang penting dalam kehidupan sehari-hari.

Sekolah berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pengembangan minat dan bakat siswa. Misalnya, bagi siswa yang memiliki minat dalam bidang seni, mereka dapat bergabung dengan klub seni dan berpartisipasi dalam kegiatan pembuatan karya seni, pameran, atau pertunjukan. Sementara itu, bagi siswa yang tertarik pada sains, mereka dapat terlibat dalam proyek ilmiah atau kompetisi sains yang diadakan secara internal maupun eksternal. Melalui kegiatan ini, siswa tidak hanya belajar secara teoretis tetapi juga mempraktikkan pengetahuan yang mereka peroleh di sekolah.

Secara keseluruhan, strategi pembentukan budaya belajar yang aktif dan kreatif pada siswa yang diterapkan oleh sekolah ini terbukti efektif dalam mendorong siswa untuk menjadi individu yang lebih mandiri, kreatif, dan kompeten. Dengan penggunaan

metode pembelajaran aktif, pemberian penghargaan berbasis kompetensi, serta kegiatan ekstrakurikuler berbasis minat, sekolah mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Strategi ini tidak hanya meningkatkan hasil belajar siswa tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan keterampilan yang relevan.

5. DISCUSSION

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk mewujudkan sekolah berbasis kompetensi adalah proses kompleks yang membutuhkan strategi terintegrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kompetensi guru, peningkatan kapasitas manajemen sekolah, dan pembentukan budaya belajar pada siswa merupakan elemen kunci dalam implementasi sekolah berbasis kompetensi. Diskusi ini akan mengkaji lebih dalam implikasi dari strategi tersebut serta relevansi dengan literatur yang ada.

Hasil penelitian ini mendukung teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya pendekatan holistik, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018) dan Suryani (2017). Penelitian ini juga menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek motivasi, budaya organisasi, dan kolaborasi eksternal. Dengan demikian, diskusi ini menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah berbasis kompetensi memerlukan upaya yang terintegrasi dan berkelanjutan dari semua pihak terkait, baik internal maupun eksternal.

6. CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung terwujudnya sekolah berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM dalam konteks sekolah berbasis kompetensi membutuhkan pendekatan yang holistik dengan melibatkan tiga elemen utama: guru, manajemen sekolah, dan siswa. Penguatan kompetensi guru menjadi prioritas utama. Strategi seperti pelatihan dan workshop berkala, supervisi akademik, serta pengembangan diri mandiri terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Hal ini sesuai dengan prinsip pembelajaran berkelanjutan yang menjadi fondasi pengembangan SDM modern. Penguatan kapasitas manajemen sekolah menjadi penopang utama keberhasilan sekolah berbasis kompetensi. Penerapan teknologi dalam pengelolaan, pembentukan tim manajemen yang solid, dan kemitraan dengan pihak eksternal merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan efisiensi dan relevansi

pendidikan. Pembentukan budaya belajar pada siswa menjadi tujuan utama untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang aktif dan inovatif. Pendekatan pembelajaran berbasis proyek, penghargaan berbasis kompetensi, dan kegiatan ekstrakurikuler berbasis minat terbukti mampu meningkatkan partisipasi, motivasi, dan kreativitas siswa.

7. LIMITATION

Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang signifikan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah berbasis kompetensi, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu disadari untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang. Keterbatasan-keterbatasan tersebut meliputi:

1. Keterbatasan dalam Lingkup Sampel Penelitian: Penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi sekolah yang memiliki karakteristik tertentu. Hal ini menyebabkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk semua jenis sekolah. Setiawan (2016) menjelaskan bahwa karakteristik lingkungan sekolah, seperti lokasi geografis dan ketersediaan sumber daya, dapat memengaruhi efektivitas strategi yang diterapkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih relevan untuk konteks sekolah yang serupa.
2. Keterbatasan Waktu Penelitian: Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu yang relatif singkat, sehingga tidak mampu menangkap perubahan jangka panjang dalam implementasi strategi pengembangan SDM. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian yang berfokus pada proses pengembangan memerlukan waktu lebih lama untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan komprehensif.
3. Keterbatasan Data Sekunder: Data sekunder yang digunakan, seperti dari jurnal dan buku referensi, terbatas pada literatur berbahasa Indonesia. Hal ini dapat membatasi perspektif yang lebih luas tentang teori dan praktik pengembangan SDM di tingkat internasional, sebagaimana disarankan oleh Moleong (2017), bahwa kajian literatur yang luas penting untuk memperkaya temuan penelitian.
4. Keterbatasan dalam Metode Pengumpulan Data: Pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung memiliki potensi bias, seperti bias persepsi dari peneliti maupun informan. Indayati (2017) menyoroti bahwa metode ini memerlukan triangulasi data untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan. Dalam penelitian ini, triangulasi data masih terbatas karena keterbatasan akses dan waktu.
5. Keterbatasan dalam Fokus Penelitian: Fokus penelitian hanya pada tiga aspek utama, yaitu kompetensi guru, manajemen sekolah, dan budaya belajar siswa. Padahal, pengembangan sekolah berbasis kompetensi juga melibatkan aspek lain, seperti peran

orang tua dan kebijakan pemerintah lokal, sebagaimana dijelaskan oleh Suryani (2017).

6. Kendala Logistik dan Teknis: Penelitian ini menghadapi kendala teknis, seperti ketersediaan dokumen pendukung dari pihak sekolah yang belum terorganisir dengan baik. Hal ini memengaruhi kelengkapan data yang diperoleh. Selain itu, faktor logistik seperti waktu akses ke sekolah dan partisipasi informan juga menjadi tantangan yang memengaruhi kelancaran penelitian.

Keterbatasan-keterbatasan ini memberikan ruang bagi penelitian lebih lanjut untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam mendukung pengembangan SDM di sektor pendidikan.

8. REFERENCES

- Herdiansyah, H. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Indayati, R. (2017). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sekolah dasar Islam di Tulungagung. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: Perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1).
- Sudjana, D. (2017). *Manajemen program pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratman, Z. (2012). Strategi pengembangan kompetensi siswa dengan manajemen berbasis sekolah. *Analisis*, 9(1).
- Suryani, E. (2017). Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah Kota Mataram dalam mewujudkan Kota Mataram sebagai kota layak anak. *JMM UNRAM - Master of Management Journal*, 6(2).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2).

Yulia, S. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *JURNAL MADINASIKA: Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 2(2).